

# THE CORPORATE HUMAN RIGHTS BENCHMARK

## 企業の人権ベンチマーク

Draft List of Indicators  
for Public Consultation  
Deadline for Comments: 22<sup>nd</sup> September 2015

パブリックコメントのための評価指標リスト(暫定) 締切：2015年9月22日

この文書は企業の人権問題に関するベンチマーク（CHRB）を行うための、Methodology(1.0)に含まれる暫定的指標(案)のリストを提示するものである。本文書は CHRB の開発に関する概要、枠組み、プロセスを提示する [Framework Paper for Multi-Stakeholder Consultations](#) によって補完され、CHRB Methodology1.0 (案)はこの二つの文書により説明される。

指標リスト(案)はパブリックコメントを行うために8月末まで公開される。Methodology1.0 (案)はパブリックコメントを受けて見直し最終化が行われる。その後、この改訂版 CHRB Methodology1.0 を用いた最初のパイロット版ベンチマーキングが行われ、その結果は2016年3月に公開される予定である。

注) Methodology1.0 最終版では、報告フレームワークとベンチマークの関連づける相互参照が含まれる予定。

© jointly: Aviva Investors, Business and Human Rights Resource Centre, Calvert Investments, EIRIS, the Institute for Human Rights and Business and VBDO, 2015

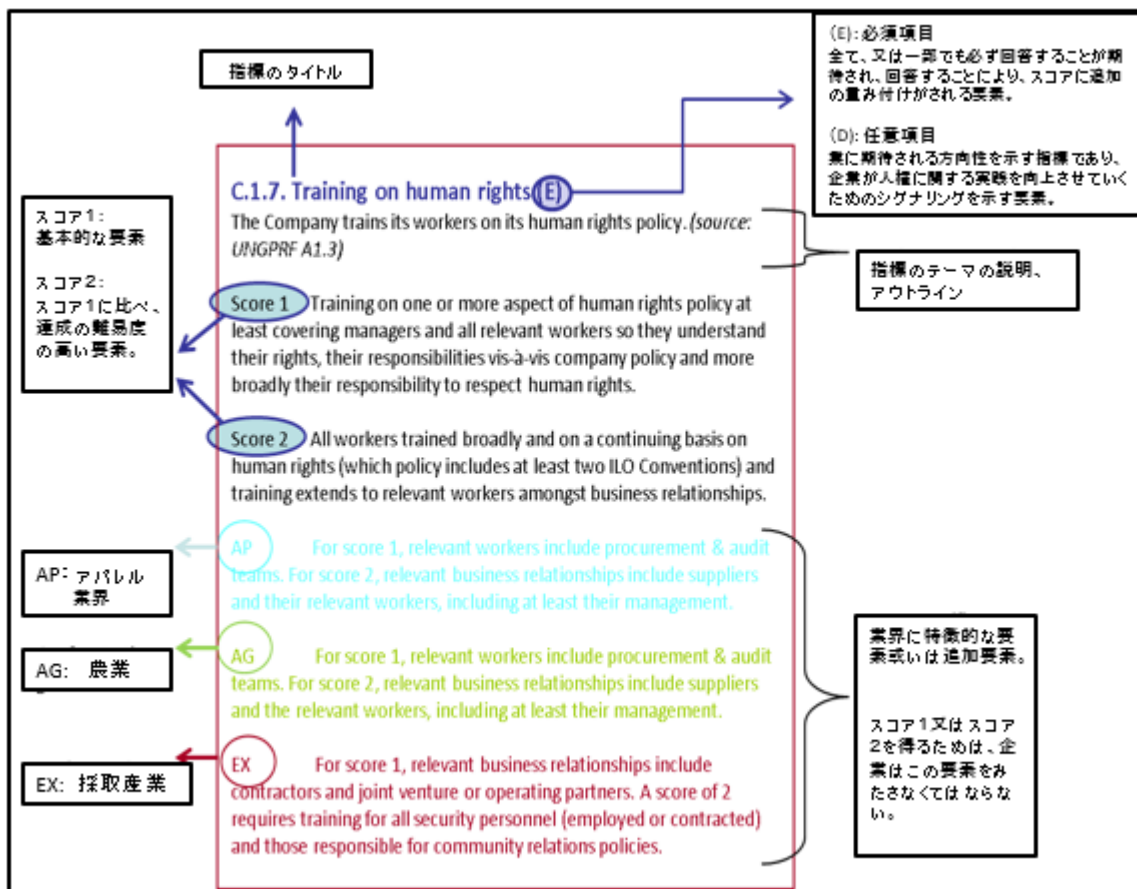
※本仮訳は、*The Corporate Human Rights Benchmark: Draft List of Indicators for Public Consultation* を、利用者の便宜を図る目的で経済人コー円卓会議日本委員会が日本語訳したものです。正本は英文であり、正本と本文書との間に相違が見られる場合は、正本の文言が優先されます。

2015年8月

## 業界に特徴的な要素を反映したグローバル・ベンチマーク

ここに掲載する殆どの暫定指標は、業界に関係なく全ての企業に適応する。しかし、幾つかの業界に特徴的な要素が指標に追加されてきており、必要かつ適切な場合に、業界に特徴的な要素がスコアの必要条件として記載されている。次の図表は、これら業界に特徴的な要素を使った指標の構成である。

### 解説：指標とスコアの構成



業界に特徴的な要素は、採取産業 (EX) やアパレル (AP) のような、特定の業界への要素として記されているが、である。しかし、企業活動の多角化により、こうした業界のひとつにでも関わる場合には、これらの業界に特徴的な追加要素を満たす必要が出てくると考えられる。例えば、大規模なアパレルのサプライチェーンと繋がるメディア企業は、この先、アパレル業界の要素を満たす必要が出てくるかもしれない。

## 目次

記号.....	6
KEY TERMINOLOGY 用語.....	6
略語.....	7
A. リーダーシップ.....	9
A. 1. 1. 人権に係る懸念を政府と共に表明する (D) .....	9
A. 2. 1. 人権に係る懸念をビジネスと人権に関わる関係者と共に表明する (D) .....	9
A. 3. 1. マルチステークホルダー・イニシアティブにおける活動 (MSIs) (D) .....	9
A. 4. 1. ローカルに人権課題に対応するための理解促進に向けた能力開発の構築支援 (D) .....	10
B. ガバナンス.....	11
B. 1. 方針・政策コミットメント.....	11
B. 1. 1. 人権の尊重へのコミットメント (E) .....	11
B. 1. 2. ILO の中核及び/もしくは付随する国際協定へのコミットメント (E) .....	11
B. 1. 3. 特別な注意を要する特定のグループや集団に帰属する個人の、人権の権利を尊重することへのコミットメント (E) .....	13
B. 1. 4. ローカル・コミュニティに付随する、もしくは追加すべき人権の尊重へのコミットメント (D) .....	13
B. 1. 5. 取引関係構築にあたり、人権を組み入れることへのコミットメント (E) .....	14
B. 1. 6. ステークホルダー・エンゲージメントへのコミットメント (E) .....	15
B. 1. 7. 救済策へのコミットメント (D) .....	15
B. 2. 取締役会の説明責任.....	15
B. 2. 1. トップダウンのリーダーシップ (D) .....	15
B. 2. 2. シニア・マネジメント (上級管理職) の人権責任 (E) .....	16
B. 2. 3. 取締役会の能力と経験 (E) .....	16
B. 2. 4. 取締役会の議題 (E) .....	16
B. 2. 5. 業績 (パフォーマンス) インセンティブ (D) .....	17
B. 2. 6. 企業戦略との関係 (性) (D) .....	17
C. マネジメント・システムの一般的「条件」 .....	18
C. 1. 方針の浸透・普及.....	18
C. 1. 1. 日常業務における人権課題の機能 (取り組み) について、どこまで責任を明示し、リソースをかけているか (E) .....	18
C. 1. 2. 他の内部方針および手順と人権に関する方針の整合性 (E) .....	18

C. 1. 3.	経営リスク・モニタリング全般との統合 (E)	19
C. 1. 4.	インセンティブと業績 (パフォーマンス)管理 (D)	19
C. 1. 5.	従業員に向けた方針へのコミットメントに関する周知徹底 (E)	20
C. 1. 6.	取引関係者 (サプライヤー) に向けた方針へのコミットメントの周知徹底 (E)	20
C. 1. 7.	人権に関する研修 (E)	20
C. 1. 8.	人権方針の定期的な見直し (レビュー) (D)	21
C. 1. 9.	監視と是正措置 (E)	21
C. 1. 10.	取引関係 (サプライヤー) への関与 (D)	22
C. 1. 11.	ステークホルダー・エンゲージメントの枠組み (フレームワーク) (E)	23
C. 1. 12.	安全衛生管理 (E)	24
C. 2.	人権デューデリジェンス	25
C. 2. 1.	人権リスクとインパクトにおける存在を知るきっかけの特定に関する仕組み (E)	25
C. 2. 2.	人権リスクとインパクトの評価 (顕著なリスク、業界特有のリスク) (E)	25
C. 2. 3.	ステークホルダーと共に顕著な人権課題の特定と解決策について取り組む (E)	26
C. 2. 4.	評価結果に基づく対応 (D)	27
C. 2. 5.	対応策の実施結果のトラッキング (D)	27
C. 3.	救済と苦情処理メカニズム	28
C. 3. 1.	人権に関する苦情・懸念を受け止めるチャンネル/メカニズム (E)	28
C. 3. 2.	チャンネル/メカニズムの有効性 (E)	28
C. 3. 3.	チャンネル/メカニズムのオーバーサイトと必要に応じた見直し (E)	29
C. 3. 4.	学び(経験値)を取り込むプロセス (D)	29
C. 3. 5.	特定された影響の救済 (D)	30
D.	パフォーマンス	31
D. 1.	KPI や優良な取り組み	31
一般的な質問と課題		31
D. 1. 1.	強制労働：奴隷労働及びその他の受け入れ難い経済的費用 [AP, AG]	31
D. 1. 2.	強制労働：労働者への制限 [AP, AG]	31
D. 1. 3.	直接雇用 [AP, AG]	32
D. 1. 4.	児童労働：年齢確認と是正措置 [AP, AG, EX]	32
D. 1. 5.	児童労働：危険有害作業 [AP, AG, EX]	33
D. 1. 6.	不当差別禁止：従業員構成 [AP, AG, EX]	33

D. 1. 7.	不当差別禁止：取締役会構成 [AP, AG, EX]	34
D. 1. 8.	結社の自由 [AP, AG, EX]	34
D. 1. 9.	団体交渉権を認められている労働者 [AP, AG, EX]	34
D. 1. 10.	衛生安全：死亡者数、労働損失日数、負傷率 [AP, AG, EX]	35
D. 1. 11.	労働時間 [AP, AG]	35
D. 1. 12.	生活賃金 [AP, AG, EX]	36
D. 1. 13.	土地の利用と取得 [AG, EX]	37
D. 1. 14.	土地の利用と取得：再定住 [AG, EX]	38
	脚注	38
D. 2.	有害の事象	39
D. 2. 1.	深刻度：高 — 企業及びそのサプライチェーンに対する、深刻な ISO 基準違反、又は人々の安全保障の権利の侵害に対する告発(申し立て)が発生しているレベル (データ提供：EIRISによる特定、定量化、分析)	39
D. 2. 2.	深刻度：中 — 企業は労働と人権に係る批判/ネガティブ・ニュースへの対応を要するレベル (データ提供：RepRisk、ビジネス・人権資料センター)	40
E.	報告・透明性	40
E. 1. 1.	利用可能な公開されている方針	41
E. 1. 2.	人権に対する研修記録	41
E. 1. 3.	人権に関するマネジメントシステムの実施報告	41
E. 1. 4.	人権リスク/インパクト評価結果の公開	42
E. 1. 5.	顕著な人権問題も含めた、人権課題についてのステークホルダー・エンゲージメントの詳細な報告	43
E. 1. 6.	人権に関するスクリーニング/投資、人権項目を含んだ契約	43
E. 1. 7.	ILO 基準に関する報告	44
E. 1. 8.	人権に係る事例 (事象) と是正措置の数	44
E. 1. 9.	苦情 (紛争) 件数	45
E. 1. 10.	報告内容の検証と情報提供 — ステークホルダーによる検証 (確認) とインプット	46

## 全般について

### 記号

(E) = ESSENTIAL (必須項目) : 企業は、これらの必須項目について、全て又は一部でも、必ず回答することが期待され、回答することにより、スコアに追加の重み付けがされる要素。

(D) = DESIRABLE (任意項目) : 企業に期待される方向性を示す項目であり、企業が人権に関する実践を向上させていくためのシグナリングを示す要素。

この「E」(必須項目)と「D」(任意項目)の区別はスコアリングにも適用されている。つまり、いくら「D」任意項目について回答・実証できても、「E」必須項目が回答されていなければ、この指標に関するスコアを得られない。但し、パフォーマンス(業績)、報告書に関するセクションでは、「E」と「D」指標の区別は無い。

業界の特徴的な要素は、業界内で特定の人権リスクに曝されている活動に携わる企業に適用され、次のように色分けされている。

AG stands for AGRICULTURE AG : 農業

AP stands for APPAREL AP : アパレル(衣料品)

EX stands for EXTRACTIVES EX : 採取産業

### KEY TERMINOLOGY 用語

**人権侵害の事象** - 企業が個人あるいは(特定)のグループの権利を侵害しているという申し立て(深刻)が一般に開示(報告)された出来事や事例

**取引関係** - 企業と、そのビジネス・パートナー、バリューチェーンの中にある企業・組織、その他の事業の運営・製品・サービスに直接係る国家・非国家の組織との関係。バリューチェーンにおいて一次仕入先の先にある間接的な関係、合併会社における株式持合い(少数又は大多数)の関係も含まれる。

**人権デューデリジェンス** - 堅実に信頼されうる企業が、人権の尊重という責任を果たすために引き受けることが必要な、継続的マネジメントプロセス。実際の、又は起こりうる人権への負の影響、評価結果の取り込みと対応、対応の結果の追跡と評価、対応に関するコミュニケーションを含む。

**重要な業界リスク** - 特定の業界において常に、潜在的に重度かつ・または発生しやすいリスクとみなされているリスク。企業には、リスクの予防措置、又は、なぜこれらのリスクは自社に該当しないのかを、人権デューデリジェンスのプロセスを通して実証することが期待されている。そのため、これらのリスクが自社の業界に適応すると予想される場合でも、必ずしも個々の企業に固有な最も顕著な人権課題ではないかもしれない(「顕著な人権課題」参照)

**救済** — 「是正措置：remediation」と「救済：remedy」は、人権への負の影響が発生した際に、救済を与えるプロセスであり、また、負の影響を緩和、回復・補償できることによる実質的な結果/成果である。この成果は様々な形を取り得る。例えば謝罪、返還、社会復帰、財務的・非財務的補償、民事的・刑事的制裁（例えば、罰金）、差し止め・禁止命令や報復をしない保証などを講じることによる被害の予防。

**顕著な人権課題**—企業活動や取引関係により、最重度の負の影響を受けるリスクのある人権。この課題は企業ごとに異なる。

**ステークホルダー**—企業（組織）の活動により影響を与える又は受ける可能性のある、あらゆる個人

**影響を受けるステークホルダー**—企業の活動、製品、サービスにより、人権侵害を受けている又は受ける可能性のある特定の個人

**ステークホルダー・エンゲージメント・協議**—企業と潜在的に人権侵害の影響を受けているステークホルダーの間で、継続的な対話により、和解へ導くためのプロセス。企業が彼等の懸念や関心事について傾聴し、理解し、協力的なアプローチも含めた形で対応することを可能にする。

**労働者** — 自社の従業員（正社員、派遣又は契約社員、これら両方に含まれる移住労働者）及びビジネス関係者・組織におけるこれらの従業員。

## 略語

CEDAW	The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women 国連女性差別撤廃条約
EITI	Extractive Industries Transparency Initiative 採取産業透明性イニシャティブ
ETI	Ethical Trading Initiative 倫理的取引イニシャティブ
FLA	Fair Labour Association 公正労働協会
FPIC	Free, prior and informed cons 自由意思による事前の十分な情報に基く同意
GRI	Global Reporting Initiative G4 Sustainability Reporting Guidelines グローバル・レポーティング・イニシャティブ、 G4 サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン

ICOC	International Code of Conduct for Private Security Companies 民間警備保障会社の国際行動規範
ILO	International Labour Organisation 国際労働機関
UDHR	Universal Declaration of Human Rights 世界人権宣言
UNGP	United Nations Guiding Principles 国連指導原則
UNGPRF	United Nations Guiding Principles' Reporting Framework 国連指導原則報告フレームワーク
VGGT	UN Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure of Land, Fisheries and Forests 土地所有、漁業、林業に関する責任あるガバナンスのための任意ガイドライン
VPs	Voluntary Principles on Security and Human Rights 安全と人権に関する自主原則



## A. リーダーシップ

「リーダーシップ」の指標は、第三者機関（ビジネスと人権に係わる関係者、政府等）と協業することにより、人権に係る課題を推進するための指標である。

### A.1.1. 人権に係る懸念を政府と共に表明する (D)

企業は、政府が促進している人権保護にコミットする。そして、或いは、企業は、公共政策に従う立場としての責任を全うするために、人権の乱用の予防、特定の業界や状況における人権保護の強化、救済へのアクセスの強化を目指す規制を支持する。

スコア 1 企業は、自社の活動や製品、サービスの製作・提供に係わる人権リスクがある場合において、中央・地方行政府と共に人権を擁護するということを原則コミットメントする。又は、企業は具体的な事例を挙げ、人権保護の促進や、人権否定の予防、救済（例えば司法的・非法的救済）の提供の法制化のためにロビー活動を行っている、等の具体例を示せる。

スコア 2 コミットメントを裏付ける具体的な例がある。

### A.2.1. 人権に係る懸念をビジネスと人権に関わる関係者と共に表明する (D)

企業は、以下事項に該当するときに表明し、その際にはコミットメントの裏付けとなる具体的な例も表明する。

- ①人権課題に対して自らの加盟する事業者団体、業界及び地域の産業組織よりも、より強い立場をとり公に差別化を図るとき
- ②これら業界団体に対して人権に関する懸念事項に前向きな影響を与えようとするとき
- ③自社とこれら業界団体の人権に関する立場に大きな解離があるため退会しようとするとき。

スコア 1 コミットメントの原則としては、業界団体やその他の業界、業界及び地域の産業組織と一緒に人権を擁護する。又は、企業は、これら団体に対し前向きな影響を与える、或いは企業がそれらの団体を去った場合において具体的な例を示す。

スコア 2 コミットメントを裏付ける具体的な例がある。

### A.3.1. マルチステークホルダー・イニシアティブにおける活動 (MSIs) (D)

企業は、人権の尊重と持続可能なビジネスを促進することを目的とするマルチステークホルダー・イニシアティブ (MSIs) の一員であり、主体的に参加している。

スコア 1 該当する MSIs のメンバーシップ（会員資格）

スコア 2 MSIs においてリーダーとしての役割を担う、または、その様なイニシアティブが存在していない場合には、創立することを支援する

AG スコア 2 : 人権課題を扱う、業界内の少なくとも 1 つの MSI に所属していること。

AP スコア 2 : サプライチェーン内の労働基準に係る、少なくとも 1 つの MSI に所属していること。例えば Ethical Trade Initiative (ETI) 、 Fair Labour Association (FLA) 等。

EX スコアを得るために : 企業は「安全と人権に関する自主原則」 (VPs) 又は「採取産業透明性イニシアティブ」 (ETI) のどちらかに加盟していること。スコア 2 は、これら両方への加盟を要件とする。

#### A. 4. 1. ローカルに人権課題に対応するための理解促進に向けた能力開発の構築支援 (D)

企業は、ローカル・コミュニティ、市民社会、政府が、人権の尊重について理解推進に向けた能力開発の構築支援をする、また、その例を示せる。

スコア 1 原則的に、ローカル・コミュニティ、市民社会、政府が人権尊重について理解推進に向けた能力開発の構築へのコミットメントがあること。又は、その具体的な例を示せる。

スコア 2 コミットメントを裏付ける具体的な例がある。

## B. ガバナンス

このテーマの目的は、企業が自らの人権尊重の責任をどれ程認識しているか、企業がいか  
に（人権尊重の責任を負う結果として生じる）従業員や取引関係者の期待を正式な形で方  
針に盛り込み、その方針へのコミットメントを表明しているかを評価することである。ガ  
バナンス指標は、これらの期待が、どのように取締役会の役割と責任の一部となっているか、  
また、企業の戦略に統合されているかを評価しようとするものである。

### B.1. 方針・政策コミットメント

#### B.1.1. 人権の尊重へのコミットメント (E)

企業は公に人権の尊重にコミットしている。このコミットメントは、その企業の活動と取引  
関係全体の人権の尊重に繋がっていなければならない。コミットメントが、選択的な限られ  
た人権課題（例えば、差別禁止）だけではなく、より総合的な人権に係るものであることが  
明らかでなくてはならない。また、これはフィランソロフィック（博愛主義的）な活動のこと  
ではない。

スコア 1 企業は、人権尊重へのコミットメントしている方針が公に表明されている。

スコア 2 企業は、人権尊重へのコミットメントしている方針が公に表明されている中で  
明確に次のうちの幾つか、あるいは全てにコミットしている。国連指導原則、  
権利章典又は世界人権宣言（UDHRs）に該当するものや OECD 多国籍企業ガイド  
ライン。

EX スコア 2 のために：更に企業は、運営の安全と保障を維持する、という人権尊重の方  
針へのコミットメントを公に表明していること（関連する国連のツール、又は「安  
全と人権に関する自主原則（VPSHRs）」への参加、または、「民間警備保障会社のため  
の行動規範（The International Code of Conduct of Private Security  
Providers : ICoc）」に加盟しているセキュリティー・プロバイダーの採用等を通し  
て）。

#### B.1.2. ILO の中核及び・もしくは付随する国際協定へのコミットメント (E)

企業は、労働における権利の ILO 宣言に謳われている、労働の基本原則に公にコミットして  
いる。この宣言には、中核労働基準の 4 つの分野が含まれる。（1）児童労働の実効的な  
廃止、（2）強制労働の禁止、（3）雇用及び職業における差別の排除、（4）結社の自由  
及び団体交渉権。

スコア 1 企業は公に表明した方針を持ち、その中で少なくとも 2 つの ILO 中核的労働基準  
分野にコミットメントを表明している。

スコア 2 企業は公的に表明した方針を持ち、その中で ILO 中核的労働基準分野の全てにコミットメントを表明している（結社の自由と団体交渉権の両方が含まれることを明確に示していること）。

AG スコア 1 のために：更に、企業は従業員の安全衛生にコミットしなくてはならない。

スコア 2 のために：中核的労働基準に加え、「安全衛生」、「労働時間」に関する ILO 基準にもコミットしなくてはならない。団体交渉権へのコミットメントは、農業従事者の結社と団体交渉の権利を妨害しないことが含まれる。

AP スコア 1 のために：従業員の安全衛生へのコミットメントが含まれていること。  
スコア 2 のために：企業は ILO 中核労働基準に加え、「安全衛生」「労働時間」に関する ILO 基準にもコミットしていること。

EX スコア 1 のために：従業員の安全衛生に対するコミットメントが含まれており、企業は、事業活動を行う国の法規制を準拠して安全衛生を守り、又は災害ゼロ活動（Zero harm）のいずれかにコミットしていること。  
スコア 2 のために：企業は、事業活動を行う国における法的要件を上回る安全衛生のレベルにコミットメントする、又は OHSAS18001 認証を事業活動全域において取得することにコミットすること。

労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言には、労働における 4 つの基本的原則と権利を含む。

- 結社の自由と団体交渉権の権利を実行あるものにする。
- あらゆる形態の強制労働の撤廃
- 児童労働の実効的な廃止
- 雇用及び職業における差別の排除

### B.1.3. 特別な注意を要する特定のグループや集団に帰属する個人の、人権の権利を尊重することへのコミットメント (E)

The Company publicly commits to respecting specific human rights of human rights of individuals belonging to specific groups or populations that require particular attention, and who are often vulnerable or **marginalised groups** which may be impacted by the Company's activities. 企業は公に、特に個人が所属する特定のグループや集団の要求事項に傾聴し、人権の権利の尊重へのコミットメントしている。これらのグループや集団は、しばし社会的な弱者あるいは**周縁化 (Marginalized)**された人々（グループ）である場合が多く、後々企業活動の影響を及ぼしうる可能性がある。

Hiroshi's comments: Marginalised groups は、周縁化で良いのか要確認！

スコア 1 企業は、特別な注意を要する特定のグループや集団（例えば、女性、児童、先住民族、マイノリティ、障害者、および/または、移民労働者や、彼等の家族）に属する個人の、国際的に認められている人権の権利を尊重するコミットメントを明示した方針を公に表明している。

Score 2 The Company has a public statement of policy in which it explicitly references one or more key international human rights instruments applying to these groups or populations.

スコア 2 企業はこれらのグループや集団に対し、少なくとも1つの主要な国際社会に認められている人権に関する行動規範・規準を適用する方針を公に表明している。

Hiroshi's comments : human rights instrumentsは何を言おうとしているのか具体的な説明が必要である。

EX スコア1のために：公表された方針があること。その中で、先住民族の権利（及び/或は、ILO 第169号条約またはUNDRIP）を尊重することへのコミットメントが明示され、土地や領域、資源に対する先住民の所有、占有、開発、管理の権利が含まれていること。スコア2のために：企業は先住民族に関する国際規準を適用し、事前の十分な情報提供に基づく自由意志による合意（FPIC）を行うことへコミットする。および/或いは、コミュニティが合意しない場合は、潜在的利益性や法的な許可が有ったとしても、プロジェクトを遂行しないことを公に認める。

AG スコア1のために：企業は公表された方針をもつこと。その中で、女性の権利を尊重することへのコミットメント、或はCEDAW、女性のエンパワメント原則の参照、児童の権利の尊重へのコミットメント、或はCRCや児童の権利とビジネス原則への参照が明示されていること。

AP スコア1のために：企業は公表された方針をもつこと、その中で、女性の権利の尊重へのコミットメント、またはCEDAWや女性のエンパワメント原則の参照、児童の権利の尊重へのコミットメント、またはCRCや児童の権利とビジネス原則への参照が明示されていること。

**Key International Human Rights Instruments Applying to Potentially Vulnerable or Marginalised Groups 潜在的な社会的弱者や周縁化 (Marginalized) のグループに適用する主要な国際的な人権 Instruments について**

- 人種差別撤廃条約
- 女性差別撤廃条約
- 児童の権利に関する条約
- 障害者権利条約
- 移住労働者の権利条約
- 先住民の権利に関する国連宣言 (UNDRIP) / 国連先住民問題常設フォーラム (UNPFII)
- 民族的または種族的、宗教的および言語的少数者に属するもの権利に関する宣言

**B.1.4. ローカル・コミュニティに付随する、もしくは追加すべき人権の尊重へのコミットメント (D)**

企業は、コミュニティで生活している人々の健康、安全、保障と土地や資源の利用と所有に関連する人権の尊重することに公にコミットしている。

スコア 1 企業はローカル・コミュニティへの影響（インパクト）を最小限にすることへのコミットメントを方針として表明する。具体的には、健康、食料、水、生きがい、安全、土地などへの影響（インパクト）が記されていること。

スコア 2 企業は、環境へのインパクトを最小限にすることを通して、ローカル・コミュニティへの影響（インパクト）を最小化することにコミットする方針を公表している。そこには、天然資源の使用量を減らすこと、及び/或いは、水資源の限られた環境における事業活動において水の使用量を減らすことが含まれる。

AP 水の使用、排水、廃棄物処理に関する具体的なコミットメントを含むこと。

AG スコア 1 のために：正式かつ慣習的な、土地や資源に対する所有権や従前の使用状況のあることを認識し尊重することへのコミットメント（たとえ政府がその土地を売買又は賃借可能な非占有地であると主張した場合でも）、又は土地の売買に関する自由意思に基づく事前の十分な情報に基づく合意（FPIC）へのコミットメント、又は土地の略奪に対する不寛容へのコミットメントを行う方針を公に表明していること。

スコア 2 のために：上記全ての要素に対するコミットメントがあること。

EX スコア 1 のために：正式かつ慣習的な、土地や資源に対する所有権や従前の使用状況のあることを認識し尊重することへのコミットメント（たとえ政府がその土地を売買又は賃借可能な非占有地であると主張した場合でも）と、その方針を公に表明していること。（先住民族に関しては B 3 を参照のこと）

スコア 2 のために：企業は、事業活動を取り巻くローカル・コミュニティの健康、安全、保障（保安隊や警備隊の使用も含める）に対する方針とコミットメントを、公に表明していること。

#### B.1.5. 取引関係構築にあたり、人権を組み入れることへのコミットメント(E)

企業は、人権に関する方針を取引関係に適用することを公にコミットし、取引関係に「包括的な」方針を有している。

スコア 1 企業は、人権の方針を取引関係（パートナー、サプライヤー、フランチャイズ加盟店、契約業者などを含む）に適用することへの具体的なコミットメントを表明するための方針を持つ。この人権の方針が、少なくとも ILO 中核的労働基準のうちの二つを取りあげていること。

スコア 2 企業は、取引関係に適応する方針をもち、その中で ILO の労働における基本原則の宣言を尊重することへのコミットメントが含まれている。

AP 関連する取引関係にはサプライヤーが含まれていること。スコア 2 のために：企業はサプライヤーに対し ILO 中核的労働基準、安全衛生、労働時間の条約を尊重することを要件とする。

AG 関連する取引関係にはサプライヤーが含まれていること。スコア2のために：企業はサプライヤーに対しILO中核的労働基準、安全衛生、労働時間の条約を尊重することを要件とする。

EX 関連する取引関係にはサプライヤーが含まれていること。スコア2のために：企業は契約業者と合併企業、或いは経営パートナーに対して、先住民の権利と「安全と人権に関する自主原則」（VPSHR）原則を尊重することを要件とする。

#### B.1.6. ステークホルダー・エンゲージメントへのコミットメント(E)

企業はステークホルダー・エンゲージメントを行うことを公にコミットしている。

スコア1 企業は、ステークホルダー・エンゲージメントを行うことへのコミットメントを明確に方針の中で示し、公表している。

スコア2 企業は、人権への取り組みの展開と追跡評価においてステークホルダー・エンゲージメントを行うこと、また、ステークホルダーの視点と企業の対応（の総括）を公表することへのコミットメントを方針の中で示し、公表している。

EX どちらのレベルも、採取活動の実施される場所において、コミュニティとのエンゲージメントの実施がコミットメントに含まれていること。

#### B.1.7. 救済策へのコミットメント(D)

企業は、企業活動による負の影響を受ける可能性のあるステークホルダーに対し、救済へのアクセスが開かれているようにすることを公にコミットし、表明している。

スコア1 企業の事業活動が直接の原因となる、あるいはあらゆる企業の行動や怠慢などに因る負の影響に対し、救済策を講じるコミットメント、又は、救済へのアクセスを提供するイニシアティブへ協力するコミットメント、そして救済へのアクセスを妨害しないことへのコミットメント。

スコア2 取引関係者と協力し、その取引関係者との独自の救済のメカニズムを通して、或いは、従業員、コミュニティ、顧客・消費者がアクセスできる、UNGPに準拠した非司法的救済のための第三者機関メカニズムを共同開発することを通して、自分たちの企業活動に直接関係する負の影響を是正することへのコミットメント。

## B.2. 取締役会の説明責任

### B.2.1. トップダウンのリーダーシップ(D)

企業の人権方針は、上級管理職と取締役会によって承認されている。

スコア 1 人権に関する方針と見解が、取締役又は CEO の名において表明されている。または、演説、プレゼンテーション、その他のコミュニケーションにより、企業の人権に対する見解が発表されている、または、事業におけるその重要性が取締役のメンバーたち、及び/又は CEO によって討議されている。

スコア 2 企業は、上記の 2 つを両方とも行っている。

### B. 2.2. シニア・マネジメント（上級管理職）の人権責任（E）

企業は、社内において人権に関する責任を経営幹部が担うと認識している。取締役会メンバー、又は取締役会、又は上級管理職は人権の責任を担う。

スコア 1 企業は、社内における人権に対する責任は、最高幹部にあることを確認している（つまり、上級管理職には人権について責任を全うすることがアサインされている）。

スコア 2 人権への責任として、取締役会の主要なメンバー、又は上級管理職は、直接 CEO にレポートすることがアサインされている。

AP 更に、スコア 1 および 2 を得るために、企業のサプライチェーンレベルの人権方針において、経営幹部の責任であることが明記されている。

AG 更に、スコア 1 および 2 を得るために、企業のサプライチェーンレベルの人権方針において、経営幹部の責任であることが明記されている。

### B. 2.3. 取締役会の能力と経験（E）

企業は、人権に関する取締役会の専門性と組織体制を詳しく説明している。

スコア 1 The Board is able to describe the relevant experience of **one of (or?) more Board** members in the field of human rights. **Or** the board is trained on human rights issues. 取締役会には、**1人又はそれ以上の**人権領域に関する経験をもつ役員がいる、**又は**、取締役会には人権課題についての研修を受講している。

スコア 2 上記の両方。

Hiroshi' s comments: Needs to be clarify the sentence.

### B. 2.4. 取締役会の議題（E）

特定の人権課題又は懸念が、上級管理職、または取締役会によって討議されている。更に企業には、人権課題に対応するプロセスがマネジメント又は取締役会レベルに存在する、且つ



/或いは、定期的に顕著な人権課題について討議が行われている（或いは、何が討議されたかの例を示すこと）。

スコア 1 人権については、少なくとも年に一度取締役会の議題として挙げられている。

スコア 2 取締役会の討議では、顕著なリスク、人権課題、その課題解決に向けた成果についてのレビューが含まれる。

#### B.2.5. 業績（パフォーマンス）インセンティブ (D)

企業は上級管理職者又は取締役会に対し、人権方針または、その方針・政策の実行に係る目標に結び付けた、インセンティブを与えている。

スコア 1 取締役会メンバーのうち、少なくとも一人は、人権方針の要素に紐づけられたインセンティブ・スキームを持つ。

スコア 2 人権に係わるパフォーマンスに対する取締役会や上級管理職者の報酬の判断基準が公開されている、また企業は、パフォーマンスの結果も情報開示している。

#### B.2.6. 企業戦略との関係（性）(D)

企業は戦略形成においても人権課題の重要性を考慮している。

スコア 1 広範な企業戦略を立てる際に、人権課題の重要性が認識されている。又は、演説、プレゼンテーション、その他のコミュニケーションにより企業の人権に関する見解が表明されている、或いは、ビジネス上の重要性が取締役会、及び/又は、CEOによって討議されている。

スコア 2 人権方針と広範な企業戦略と人権方針の関連性が、例えば、統合報告書などを通して明確に説明されている。

## C. マネジメント・システム

このセクションには3つのサブテーマ（1）方針の浸透・普及、（2）人権 デューデリジェンス、（3）救済と苦情処理メカニズム、がある。最初に、方針・政策がどのように周知（共有）され、どのように日々の自社の事業活動及び取引関係のマネジメントにおいて実践されているかを探る。次に、企業がどのように変化する状況や新しい課題に対して、調整できるかに焦点を当てる。つまり、‘方針の浸透’（セクションC.1）は現在も進めている人権問題の取り組みや管理の仕方に関連している。セクションC.2. 「人権 デューデリジェンス」では、新しいリスクに焦点を当てる。最後に救済と苦情処理メカニズムに関する指標において、苦情や懸念を受け止めるチャンネル有無、その有効性とマネジメント、それら苦情や影響（インパクト）の問題が救済されているのか、を確認する。

### マネジメント・システムの一般的「条件」

限定的な方針：B.1.1、B.1.2、B.1.3の指標において、スコアの合計が3点以下の場合、その方針は「限定的な方針」とみなす。

セクションC「マネジメント」における限定的な方針のスコアの扱い：この限定的な方針をもつ企業は、C.1. とC.2. において、決してスコア2に該当しない。

### C.1. 方針の浸透・普及

#### C.1.1. 日常業務における人権課題の機能（取り組み）について、どこまで責任を明示し、リソースをかけているか（E）

企業は、社内の関連部署全体に、日々の業務活動における人権責任を扱う組織の概要を示している。

スコア 1 表明された人権方針の浸透に向けて日々の業務で責任を全うするためには、明確に社内の関連部署全体に割り当てられている。

スコア 2 責任、リソース（資源）、意思決定プロセスは、社内の関連部署全体に明確に割り当てられている。

AP スコア2のための追加：サプライチェーンにおける日常業務レベルでの人権の方針の責任が、上級管理職者にあることが説明され、またその人物が指定されていること。

AG スコア2のための追加：サプライチェーンにおける日常業務レベルでの人権の方針の責任が、上級管理職者にあることが説明され、またその人物が指定されていること。

#### C.1.2. 他の内部方針および手順と人権に関する方針の整合性（E）

企業は社内において、人権方針の内容との整合をはかっている、又は、いかに人権方針声明を社内方針とプロセスの中に浸透させ、日々のマネジメントにおいて組み込まれているかを文書で説明している。

スコア 1 原則的に、全ての関連する社内方針とプロセスについて、人権方針との整合性を取ることにコミットメント、そして、所管部門・部署において、遂行レベルでの整合性を取る事へのコミットメント。

スコア 2 整合性をとるために現在実践している取り組みについて、全ての関連機能・部署で定期的なレビューが行われていることの証拠（エビデンス）を残すこと。この機能・部署には、人事、購買、法務（契約承認をふくむ）を含み、また、レビューの実施頻度の根拠が説明されていること。

AP For score 1, the policy must clearly be part of procurement process(es), for example reference is made to how **buying teams** take policy into account when making decisions on who to use as a supplier.

スコア 1 のために：方針が明確に購買プロセスの一部に組み込まれていること。例えば、買付けチーム（バイヤー）がサプライヤー選定の意思決定を行う際に、どの様に方針を考慮すべきか、関連性が見えること。

AG For score 1, the policy must clearly be part of procurement process(es), for example reference is made to how **buying teams** take policy into account when making decisions on who to use as a supplier.

スコア 1 のために：方針が明確に購買プロセスの一部に組み込まれていること。例えば、買付けチーム（バイヤー）がサプライヤー選定の意思決定を行う際に、どの様に方針を考慮すべきか、関連性が見えること。

Hiroshi' s comments: Needs to confirm the meaning of “buying team”

### C.1.3. 経営リスク・モニタリング全般との統合 (E)

企業は、人権リスクに対する配慮を、自社のリスク・マネジメント・システムの中に統合している。

スコア 1 人権リスクへの配慮は、より一般的な（全体的な）企業リスク・マネジメント・システムの一部である。

スコア 2 自社のリスク・マネジメント・システムの充足性について、取締役会の監査委員会がレビューを行っている、又は独立評価を行っているという証拠を示している。

### C.1.4. インセンティブと業績（パフォーマンス）管理 (D)

企業は上級管理職に対し、人権方針、又は人権方針とその実施に対する目標に関連付けたインセンティブを与えている。

スコア 1 企業は、一部の社員に対し、人権方針に係わる要素に紐付けたインセンティブ又はパフォーマンス・マネジメント方法を適用している。

スコア 2 人権パフォーマンスに対する報酬の決定基準が公開されている。

- EX 関連する適切なマネージャーを含むこと（現場マネージャー、コミュニティー・エンゲージメント・マネージャー）。
- AP 購買担当マネージャー、役員を含むこと。
- AG 現場マネージャー、購買担当マネージャー、役員を含むこと。

#### C.1.5. 従業員に向けた方針へのコミットメントに関する周知徹底 (E)

企業は人権に係わる方針を社外に開示し、また社内的に社員やその他の従業員にも周知している。

スコア 1 企業の人権に関する方針は公表されている。

スコア 2 企業の人権に関する方針はアクセス可能である（現地の言語での翻訳や、同じひとつの情報源からの参照が可能であることを含む）。また、全てのスタッフに周知徹底するためのコミュニケーション計画がある。

#### C.1.6. 取引関係者（サプライヤー）に向けた方針へのコミットメントの周知徹底 (E)

企業は取引関係者に対して、人権方針あるいは取引関係に関する（人権を含む）方針を周知している。更に、取引関係者との契約条項（または、これに等しい法的拘束力のある取決め）において、方針を実践として確立している。

スコア 1 企業は主要な取引関係者に対し、自社の人権方針を契約（または同等の文書）に盛り込むこと等を通して、周知している。

スコア 2 人権に関する方針を取引関係者に対し、グローバルに発信している。

AP スコア 2 のために：主要なサプライヤーと協力会社（下請け会社）を含んでいること。

AG スコア 2 のために：主要なサプライヤーと協力会社（下請け会社）を含んでいること。

#### C.1.7. 人権に関する研修 (E)

人権方針について従業員に研修を行っている。

スコア 1 少なくともマネージャー（管理職）とすべての関係者に対し、人権方針に関する少なくとも 1 つの要素について、研修が行われている。それにより彼らが、自らの権利、企業方針に照らした責任、さらに、より広く自らの人権尊重への責任について理解されている。

スコア 2 全ての従業員が幅広く、継続的に人権（その人権方針に少なくとも二つの ILO 条約を含む）について研修を受けている。また、その研修は関連する取引関係者の従業員も含んでいる。

AP スコア 1 のために：関連する労働者の中に、調達、監査チームが含まれること。  
スコア 2 のために：関連する取引関係者の中に、サプライヤーとサプライヤーに係わる労働者、少なくともサプライヤーのマネジメント（管理職）が含まれること。

AG スコア 1 のために：関連する労働者の中に、調達、監査チームが含まれること。  
スコア 2 のために：関連する取引関係者の中に、サプライヤーとサプライヤーに係わる労働者、少なくともサプライヤーのマネジメント（管理職）がふくまれること。

EX For score 1, relevant business relationships include contractors and joint venture or operating partners. A score of 2 requires training for all security personnel (employed or contracted) and those responsible for **community relations** policies.

スコア 1 のために：関連する取引関係者の中に契約業者と合併企業、又は業務提携先が含まれること。

スコア 2 のために：全ての警備担当者（社員あるいは社外の契約社員を含む）と**コミュニティに関する**方針の責任を担う者全員が研修を受けていることが必要。

Hiroshi's comments : Meaning of "community relations"

#### C.1.8. 人権方針の定期的な見直し（レビュー） (D)

企業は人権方針の適的なレビューを行うことをコミットし（表明し）、また人権方針の定期的なレビューを行っている証拠を示すことができる。

スコア 1 企業には、人権方針について定期的なレビューを行うことへのコミットメントがある。

スコア 2 企業は、この定期的な人権方針のレビューが少なくとも 3 年に一度行われていることの証拠を提供できる。

#### C.1.9. 監視と是正措置 (E)

企業はその事業活動全体にわたり人権方針が実行されているかどうかを監視し、是正措置を追跡評価し、必要な変更を方針またはプロセスに対して行うためのシステムを有している。

スコア 1 モニタリング（監視）と是正措置のためのシステムがマネジメントシステムの一部となっている。

スコア 2 グローバルな視点で捉えた企業と、そのビジネス関係者を含む、モニタリング対応の記述と詳細説明があり、そこには数字や事例を含む是正措置の詳細な情報が含まれる。

AP スコア 1 のために：サプライヤーの監査とモニタリングが必要。  
スコア 2 のために：より詳しい広範なサプライヤーの監査とモニタリング（毎年 2/3 以上のサプライヤーが対象）と外部からの監視（企業または NGO）を必要とする。

AG スコア 1 のために：サプライヤーの監査とモニタリングが必要。  
スコア 2 のために：より詳しい広範なサプライヤーの監査とモニタリング（毎年 2/3 以上のサプライヤーが対象）と外部からの監視（企業または NGO）を必要とする

#### C. 1. 10. 取引関係（サプライヤー）への関与(D)

企業は、取引関係を成立する（或いは破棄する）かどうかの意思決定を行う際に、人権を考慮する。

スコア 1 Statement that **human rights performance** can affect decisions to work with business relationships **人権へのパフォーマンス（取り組みに関する成果）**は、取引関係を締結するかの意志決定に影響を与えることが表明されている。

スコア 2 Clear explanation on how the **human rights performance** of business relationships interacts with decisions to enter, renew, expand or terminate business relationships **取引関係の人権へのパフォーマンス（取り組みに関する成果）**が、どのように契約の成立、見直し、延長、或は破棄の意思決定に影響するかについて、明確な説明がある。

AP Score 1 requires that explanation to include suppliers, Score 2 includes an explanation of working with major or critical suppliers to improve **human rights performance**.

スコア 1 のために：その説明の中にサプライヤーの**人権へのパフォーマンス（取り組みに関する成果）**が含まれていること。

スコア 2 のために：人権パフォーマンス向上のために、主要な・重要なサプライヤーと協力して改善することが説明されていること。

AG Score 1 requires that explanation to include suppliers. Score 2 includes an explanation of working with major or critical suppliers to improve **human rights performance**.

スコア 1 のために：その説明の中にサプライヤーの**人権へのパフォーマンス（取り組みに関する成果）**が含まれていること。

スコア 2 のために：**人権へのパフォーマンス（取り組みに関する成果）**の向上のために、主要な・重要なサプライヤーと協力して改善することが説明されていること。

EX Score 1 requires that explanation to include contractors and joint venture or operating partners, Score 2 includes an explanation of working with major or critical contractors to improve human rights performance  
 スコア1のために：その説明の中に契約業者と合弁企業、又は業務提携先の人権へのパフォーマンス（取り組みに関する成果）が含まれていること。  
 スコア2のために：人権へのパフォーマンス（取り組みに関する成果）の向上のために、主要な/重要な契約業者と協力して改善することが説明されていること。

Hiroshi's comments : Clear explanation of "Human rights performance"

#### C.1.11. ステークホルダー・エンゲージメントの枠組み（フレームワーク）（E）

企業は、ステークホルダーを特定し、潜在的に影響を受けるステークホルダーと定期的に対話を行うためのプロセスを持つ。

スコア 1 ステークホルダー・エンゲージメントの取り組み方について表明したものがある。或いは、ステークホルダーの特定方法、ステークホルダー・エンゲージメントの開催頻度、多様なステークホルダーのタイプやグループに対して実施するためのメカニズムやきっかけ作りの方法（リスクのある・社会的弱者のグループに対して焦点を当ててるのか等を含む）について説明されていること。

スコア 2 A statement of practices governing stakeholder engagement including clarity about how stakeholders are identified and the frequency and triggers for engagement by type and by stakeholder group (including whether any focus on groups at risk/vulnerable groups). In addition, the Company makes clear the engagement is a two way process (ie. Includes a feedback mechanism) and that stakeholders can initiate engagement. ステークホルダー・エンゲージメントのガバナンスの実施に関する表明があり、明確なステークホルダーの特定方法及びステークホルダー・エンゲージメントの開催頻度、多様なステークホルダーのタイプやグループに対して実施するためのメカニズムやきっかけ作りの方法（リスクのある・社会的弱者のグループに対して焦点を当ててるのか等を含む）が含まれていること。更に、企業のエンゲージメントはフィードバックのプロセスを含む、双方向プロセスがあり、ステークホルダー側からもエンゲージメントを開始することも出来ることを表明していること。

Hiroshi's comments : More clear definition of "Practices governing"

EX スコア2のために：企業は人権課題や一般に開示された結果を含めた、合意された課題についてローカル・コミュニティとの共同評価、及び・或いは、モニタリングを行う。

### C.1.12. 安全衛生管理 (E)

企業は健康で安全な労働環境を提供し、安全衛生担当の上級管理職者の責任のもとに、業務中の傷病または死亡の発生を防ぐ措置が取られており、従業員に対して定期的な安全衛生の情報と訓練が提供されている。

スコア 1 The Company has at least two of: health and safety management system, senior responsibility **or** training. 企業には少なくとも次のうちの2つがあること。(1) 安全衛生マネジメントシステム (2) 上級管理職責任者**と**研修

**Hiroshi comments: should be “and” not “or”, also need to clarify the meaning of senior responsibility to supervise or just taking the training.**

スコア 2 企業には次の全てがあること。(1) 安全衛生マネジメントシステム、(2) 上級管理職責任者と研修

EX スコア2のために：事業活動を取り巻くコミュニティの健康と安全を含んでいること。

AG スコア2のために：事業活動を取り巻くコミュニティの健康と安全を含んでいること。

AP スコア2のために：火災安全管理と訓練を含んでいること。



## C. 2. 人権デューデリジェンス

### C. 2. 1. 人権リスクとインパクトにおける存在を知るきっかけの特定に関する仕組み (E)

企業には、日々の事業活動において、また、企業活動や運営上の重要な局面において、人権リスクを特定するための既存のプロセスがある（例えば、方針変更、市場参入、新プロジェクト、など）。

スコア 1 企業は人権リスクを特定するプロセスを持つ。

スコア 2 企業は、人権リスクを定期的に評価するためのグローバルなシステムを持ち、また、そのシステムによる評価は、新しい国での事業活動、新規のビジネス・パートナー、特定の活動拠点における人権状況の変化等をきっかけとして行われる。

AP スコア 1 のために：記述の中にサプライヤー間の人権リスク評価が含まれていること。

AG スコア 1 のために：記述の中にサプライヤー間の人権リスク評価が含まれていること。

EX スコア 1 のために：プロセスの記述の中に、人権影響評価（HRIAs）又は人権も含めた環境社会影響評価（ESIAs）が何時実施される予定なのか、が記されていること。

### C. 2. 2. 人権リスクとインパクトの評価（顕著なリスク、業界特有のリスク）(E)

企業は実際及び潜在的な人権への影響とリスクを評価するプロセスを有する。

スコア 1 顕著なリスクを評価するプロセスが文書化されている。

スコア 2 プロセスが文書で説明され、評価結果も公表されている。その中に主要な業界リスクの詳細説明を含む（これらは、予測されていたかもしれないが、考慮されたとしても、顕著なリスクという判断はされていなかった主要な業界リスク（以下のリスト参照）のこと）。主要な業界リスクを含が含まれていない場合は、なぜリスクが「顕著なリスク」考えられなかったのかの理由を説明すること。評価と活動の優先順位づけが、最も潜在的に重度のインパクトに基づいていること。

## 重要な概念

**重要な業界（セクター）リスク** — このリスクは通常潜在的に重度のリスク且つ・又は、セクター内で発生しやすいリスクとみなされている。企業は、これらのリスクをどの様に予防するか、或は何故これらのリスクが業界に関連性を持つのかを、人権デュー・デリジェンスを行い、証明することが期待されている。そのため、自社の業界においてこれらのリスクが予想される場合、必ずしも個別の企業に特異的に最も顕著な人権リスクではないかもしれない。

**顕著な人権課題** — 企業活動により或いは企業のビジネス関係によって、最も重い負の影響のリスクに曝されている人権に関する課題。そのため、この課題は企業毎に異なる。

- EX 予測される主要なリスク：先住民の権利、土地の権利と再定住、保障、環境保護（水や天然資源の利用を含む）
- AG 予測される主要なリスク：土地の権利、食糧保障、先住民の権利、女性と児童、小規模農家、環境保護（水や天然資源の利用を含む）、労使関係。
- AP 予測される主要なリスク：労使関係（労働環境を含む）、人身売買と強制労働、女性と児童、火災安全、環境保護。

### C.2.3. ステークホルダーと共に顕著な人権課題の特定と解決策について取り組む(E)

企業には、顕著な人権課題について、ステークホルダーを特定し、協議するためのプロセスが存在する。

- スコア 1 顕著な人権課題に関する、ステークホルダーの特定とエンゲージメントのためのシステムの詳細説明がある。
- スコア 2 上記2つと、ステークホルダーからのインプット・彼等の視点についての（少なくとも概要レベルでの）透明性があること。

- EX スコア1のために：ローカル・コミュニティ（但し、アクセス可能な形態と言語で提供された、完全で正確かつ有意義な情報への、自由な公開アクセスを提供されているローカル・コミュニティ）が含まれていること。  
スコア2のために：現在実行されていること、ステークホルダー・エンゲージメントが、全ての影響を受けているコミュニティ（先住民を含む）に対して行われることの証拠があること。
- AP スコア2のために：企業は自社のサプライチェーンおよび人身売買や強制労働という事象についての経験に関連する情報を提供し、ステークホルダーとの対話を促進することが必要。ここでいう情報の提供は、次の情報開示を含む：自社のサプライチェーンのリスク評価プロセスと、そのプロセスへの第三者機関の関与の有無／一次仕入先の名前と所在地／特定されたリスクの開示。

#### C.2.4. 評価結果に基づく対応 (D)

企業には、リスク・影響度の評価結果に基づき、対応するためのプロセスがある。また、リスク・影響度評価の結果に関する詳細説明を提供する。

スコア 1 企業は、この評価で特定された潜在的な影響を予防または緩和し、既存の影響を是正するために、評価結果に対応するためのプロセスを明確に説明する。

スコア 2 企業は、評価プロセスの結果導かれた具体的な結論と対応策、又は予定される対応策を公開し共有する（一部の結論または対応策が機密扱いであることは許容される）。

**業界に特徴的な要素：顕著なリスクが特定された場合は、スコア 2 は該当しない。（E 2 のリスク・リストを参照）**

EX スコア 1 のために：選ばれた操業拠点において、理解可能な言語と形式で行われた評価の結果に基づく、マネジメント計画の一般情報開示。  
スコア 2 のために：殆どの操業拠点において理解可能な言語と形式による落とし込んだマネジメント計画の、一般情報開示が必要。

#### C.2.5. 対応策の実施結果のトラッキング (D)

企業は、自社の人権方針の事項、目標、評価結果に基づく対応策の実効性を追跡、評価結果を伝えるためのプロセスをもつ。また、その情報を改善策やシステムに統合するためのシステムを持つ。

スコア 1 企業は、評価結果への具体的な対応策を追跡検証するためのシステムについて、詳細に説明している。換言すると、企業には評価結果への対応策としてとられたアクション（施策）をトラッキングするシステムがあり、また、対応策が効果的か或いは重要な課題が見落とされていないか、望ましい結果を生んでいるか、を評価するためのシステムがある。

スコア 2 企業には、こうした学び（経験値）を、全社的な人権マネジメントシステムへフィードバックする仕組みがある。或いは、企業は、デューデリジェンスのプロセスの結果として、フィードバックからの学びの事例を提供する。

**業界に特有な要件：顕著なリスクが存在しない場合 ートラッキング（追跡）に関してスコア 2 は該当しない（E2 のリスクに関するリストを参照）。**

## C. 3. 救済と苦情処理メカニズム

### C. 3.1. 人権に関する苦情・懸念を受け止めるチャンネル/メカニズム (E)

Hiroshi's comments: チャンネルについての補足説明が必要か？手順通りに進められているかステータスの確認をする仕組みのこと。

企業は、公式、非公式なチャンネル/メカニズム（自社内、第三者機関、又は共有）を持ち、それらを通して、少なくとも個人またはグループが人権課題に係わる苦情や懸念を提起することができる。

スコア 1 企業は、従業員、負の影響を受けたコミュニティのステークホルダー、一般市民のうちのいずれかが、人権に係わる苦情や懸念をこの企業に対して警告したい場合に、アクセスできるチャンネル/メカニズムを持つ、或いは、共有のメカニズムに参加している。

スコア 2 このメカニズムは全ての潜在的に影響を受けるステークホルダーにとって利用可能であり、また、企業の活動に懸念を抱く一般市民にも広くアクセス可能である。

AP スコア 2 のために/及びそれに加えて：企業はサプライヤーが自らのチャンネル/メカニズムを構築し、苦情処理を行い、労働者の人権に関する苦情や懸念を提起できるよう支援する。或いは、別の方法として、企業は ‘fall-back channel’（頼みの綱となるチャンネル）を労働者、サプライヤー、契約業者に対して提供する。

AG スコア 2 のために/及びそれに加えて：企業はサプライヤーが自らのチャンネル/メカニズムを構築し、苦情処理を行い、労働者の人権に関する苦情や懸念を提起できるよう支援する。或いは、別の方法として、企業は ‘fall-back channel’（頼みの綱となるチャンネル）を労働者、サプライヤー、契約業者に対して提供する。

EX スコア 2 のために/及びそれに加えて：企業は、合併会社パートナーや契約業者が、自らのチャンネル/メカニズムを構築し、苦情処理を行い、労働者の人権に関する苦情や懸念を提起できるようになることを支援する。或いは、別の方法として、企業は ‘fall-back channel’（頼みの綱となるチャンネル）を労働者、サプライヤー、契約業者に対して提供する。

### C. 3.2. チャンネル/メカニズムの有効性 (E)

このチャンネル/メカニズムは有効かつ組織化され、少なくとも UNGPs の効果判定基準の中の殆どの測定可能要素（例えばアクセスの可能性や予測可能性）と整合がとれている。

スコア 1 どのように苦情や懸念が受理、処理、対応されるのか（対応の時間枠も含む）に関するアクセス可能な声明を、「報復・懲罰の禁止」への明確なコミットメントと共に表明している。

スコア 2 企業は、苦情処理メカニズムがアクセス可能であり（すべてのステークホルダーに周知され）、予測可能であり、（明確なアクセス可能な情報として、（対応の時間枠等も含め）どの様に苦情が処理、対応されるのか、どの様に苦情や不服が提起されるのか）、その他のアクセスへの障害を解消することを保証する。また企業は、このメカニズムの実際の運用に関するデータを提供できる。

AP スコア 1 と 2 のために：上記の事が、サプライチェーンの中にいる労働者と全ての潜在的に影響を受けるステークホルダーのためのチャンネル/メカニズムに、適用される。

AG スコア 1 と 2 のために：サプライチェーンの中にいる労働者、農業従事者、協同組合、小作農と、すべての潜在的に影響を受けるステークホルダーのためのチャンネル/メカニズムに、適用される。

EX For each score 2, this should also apply to a channel/mechanism covering workers of joint venture partners and contractors and communities potentially affected by their activities.

Hiroshi's comments : Should be For each score, mis-print, delete "2"

スコア 1 と 2 のために：これは企業、合併会社パートナー、契約業者の事業活動によって潜在的に影響を受ける、これらの組織の労働者やコミュニティーのためのチャンネル/メカニズムに適用される。

### C.3.3. チャンネル/メカニズムのオーバーサイト（手順通りに進められているかステータスを確認する仕組み）と必要に応じた見直し(E)

企業は、苦情処理とそのプロセスのレビューを行うため、チャンネル/メカニズムと懸念や苦情処理の管理に関する責任を割り当てる。また、このプロセスの構築とレビューにステークホルダーが参加することがデザインされている。

スコア 1 懸念/苦情処理と、プロセスの監督とレビューの責任を明確に分ける。

スコア 2 企業は、チャンネル/メカニズムの実効性を評価するための、強力な手法を持つことの明らかな証拠を提示している。この手法とは、チャンネル/メカニズムのパフォーマンス（性能）の構築やレビューにステークホルダーが関与すること、ステークホルダー満足度の評価、プロセスの独立レビューを委託すること、等。

### C.3.4. 学び(経験値)を取り込むプロセス(D)

企業は、苦情処理メカニズムを通して得られた苦情から、洞察を深めようとする。更に、こうした洞察が、自社のプロセスや実践を変え得るものなのか、変えるならどの様に変えるべきなのかを説明する。

スコア 1 懸念や苦情の頻度、パターン、傾向、原因を分析するプロセスの説明。（数値指標+データ解釈のための記述情報）

スコア 2 上記に加え、懸念や苦情から得られた学びを基に加えられた、方針とプロセスへの変更に関する報告。

### C.3.5. 特定された影響の救済(D)

自社が原因で、或いは加担した負の影響が特定された場合、企業は救済策・対応策をとり、その経験から学ぶ。

スコア 1 自社が原因となる、又は助長する事によって生じた負の影響として、これまでに（カテゴリーや事例ごとに）特定されたものに対して、どのような救済策・対応策をとってきたかを説明している。そして、負の影響が仮に特定された場合や何も特定されていない場合でも、取り得る対応について説明している。

スコア 2 即時の是正措置だけでなく、これまでに生じた影響に関連する事象の予防や再発防止のための、システムや手順の変更、採用された新しいプロセスや実践について説明することができる。又は、（まだ何も影響として特定されていない場合）企業は、将来的に主要な影響（インパクト）(\*)が発生した際に取り得る是正措置や、そこからの学びについて説明することができる。

(\*) We need suggestions for one or more key impacts designed to make score 2 reflect a commitment to particularly thorough remediation and learning in the case where the Company is seeking to qualify for score 2 without giving examples. Guidance on this will be sought during the consultation. スコア2が一層徹底した是正措置に対するコミットと学びを反映し、企業が、事例を示すことなくスコア2を取得しようとする場合のために、ここで想定できる主要な影響の事例についての提案をパブリックコメントの回答者に求めたい。パブリックコメントの期間中、この点に関するガイダンスを受け付ける。

## D. パフォーマンス

このテーマの争点は、人権課題に関連する具体的取り組みにある。まず、最初のサブトピックにおいて、負のインパクト（影響）を予防・緩和するためのグッド・プラクティス（優良実践例）に注目する。次のサブトピックでは、企業責任が疑われる、あるいは責任があると第三者機関から報告されうる負の事象や重度の負の影響に注目する。更に、企業は本当に救済を行えたのか、そしてこの負の事象から何を学んだのか、についての理解を深める。

### D.1. KPI や優良な取り組み

#### 一般的な質問と課題

以下の指標は、企業の活動や運営上、関連性のある場合のみ適用される。各々の指標が適用される業界（セクター）は [ ] 内を参照のこと。

#### D.1.1. 強制労働：奴隷労働及びその他の受け入れ難い経済的費用 [AP, AG]

企業は財務的費用（コスト）を労働者に押し付けて負担させることを避ける、この費用負担（コスト）については、労働者が強制労働として虐げられていると見なされる場合がある。例えば、借金による拘束、保証金の要求、給与の前払いや借金、企業が本来支払うべき労働に係わる費用の支払い、給料の未払い、過剰な超過勤務、労働者に対する引越し費用の負担等、を含む。

スコア 1 企業は定期的に給料を支払い、労働者に対して保証金の支払いや、その他同様の仕事に係わる手数料や費用の支払いを求めないこと。

スコア 2 これらを実践し、確認するためのプロセスが、自社の事業活動に関連のある部分(\*)全てにおいて、また、取引関係（特に職業紹介業者や人材斡旋仲介機関との関係）において存在することの証拠があること。

AP 各スコアのために：上記の事がサプライチェーンにも適用されること

AG 各スコアのために：上記の事がサプライチェーンにも適用されること

EX 各スコアのために：上記の事が契約業者と合併会社、或いは業務提携先にも適用されること

#### D.1.2. 強制労働：労働者への制限 [AP, AG, EX]

企業は労働者に制限を加えるようなことをしない。例えば、身分証明書、パスポート、研修証明書、ATM カード、通帳、その他の重要な個人を証明する文書等を取り上げない。また、就業時間外の外出の自由を制限しない、雇用主から提供される従業員用宿泊施設に住むことを強制しない、暴力や脅迫を行わない。

スコア 1 企業は労働者の個人の書類・文書を保管しないこと、これらの文書への労働者のアクセスを否定しないこと、または、労働者の自由で容易なアクセスを担保する安全な文書の保管管理を提供すること。更に、企業は労働者の勤務時間外の自由な移動を制限しないこと。また、企業の提供する宿泊施設への滞在や家賃の支払いを要求しないこと。

スコア 2 これらを実践し、確認するためのプロセスが、自社の事業活動に関連のある部分(\*)全てにおいて、また、取引関係（特に職業紹介業者やブローカー、人材斡旋仲介機関との関係）において存在することの証拠があること。

AP 各スコアのために：上記の事がサプライチェーンにも適用されること

AG 各スコアのために：上記の事がサプライチェーンにも適用されること

EX 各スコアのために：上記の事が契約業者と合併会社にも適用されること

#### D.1.3. 直接雇用 [AP, AG]

The Company favours the use of direct employment relationships, and does not avoid labour and social security obligations by using certain labour types, such as labour-only contracting, excessive use of consecutive short-term or fixed-term contracts of employment, precarious sub-contracting arrangements, piecework contracts, or false apprenticeship schemes, and can report on reduction in number of temporary/contracted workers. 企業は、直接雇用を好むが、特定の労働の型を使うことによって、労働や社会保障の責任を回避するわけではない（例えば、労働契約法（labour-only contracting）、連続的に短期や期間限定の雇用契約を結ぶこと、不安定な下請け契約、出来高払い契約、偽の研修制度など）。また、臨時雇用や契約労働者の数の削減を報告することも可能である。

Hiroshi's comments : Need to clarify the meaning of "Labour-only contracting"

スコア 1 企業は臨時雇用に係わる労働者構成を開示していること。（つまり、臨時雇用者が何%かを計算できる十分な情報を提供している。）更に、企業はその結果についても説明していること。

スコア 2 企業は季節労働のためや一時的な労働のために臨時雇用の労働者を雇う様な、正当化できる状況以外においては、臨時雇用の労働者の割合の縮小について報告出来ること。

#### D.1.4. 児童労働：年齢確認と是正措置 [AP, AG, EX]

企業には就業希望者の年齢を検証するプロセスがある。更に、児童労働や就学年齢の児童が雇用されていることが分かった場合、企業は単に解雇するだけでなく、児童らが確実に是正・教育プログラムに参加するようにする。



- スコア 1 企業は就業希望者の年齢を確認するプロセスを持つこと。
- スコア 2 児童労働が発見された際には、企業は雇用から教育への移行プログラムの開発に参加、貢献し、児童らが教育を受けられる環境に留まれるようにする企業方針を持っていること。
- AP 広範なサプライチェーンを持つ企業は、上記のことをサプライチェーンにおいて周知徹底すること（特に、現場での児童労働を避けるため、特別に注意を払う）。
- AG スコア 1 のために：広範なサプライチェーンを持つ企業は、上記のことをサプライチェーンにおいて周知徹底すること（特に、現場での児童労働を避けるため、特別に注意を払う）。  
スコア 2 のために：危険な農作業に関して、企業は最低就労可能年齢から 18 歳までの児童が、彼等の健康、安全、モラルを害するような作業に従事していないことを検証すること。
- EX 企業は、契約業者や合弁会社に上記の事を徹底させなくてはならない（特に、採掘現場において児童労働を避けるため、特別に注意を払うこと）。

#### D. 1.5. 児童労働：危険有害作業 [AP, AG, EX]

直接その企業で働く場合、或は関連する取引関係において就業する場合も、若年労働者は、彼等の健康、安全、道徳的誠実さ、身体的、精神的、心情的、倫理的社会的発達を危険にさらすかもしれない、夜間や危険な条件下では就労していない。

- スコア 1 企業はこの課題に、方針や文書でコミットメントを表明している。
- スコア 2 企業には、自社のあらゆる **関連部署(\*)** において、また取引関係において、これらが実践され、それを確認できるプロセスがある、という証拠。

**Hiroshi's comments** : "any relevant (\*)parts", this should use the alternative word, such as department. Otherwise it caused the confusion of misunderstanding.

#### D. 1.6. 不当差別禁止：従業員構成 [AP, AG, EX]

企業は、従業員の性別、年齢層、マイノリティー・グループへの帰属、その他の指標にもとづく、従業員構成の多様性の内訳を報告している。

- スコア 1 企業は機会均等をモニタリングするシステムを持ち、そのシステムによって従業員構成についての補助的なデータを提供すること。また、性別、年齢層、マイノリティー・グループへの帰属、その他の多様性の指標に沿った従業員の内訳を開示すること。（スコア 2 を得るためには、少なくとも二つのデータセットが必要となる。） 企業はこれらデータの数字に関して説明できること。
- スコア 2 The Company describes the resulting actions (such as training, encouraging actions from **under-represented groups**) and related targets

if relevant. 企業は、システムから得られるデータの結果から、必要な対応（例えば、研修、全体の中で十分にその存在が主張されていないマイノリティー・グループを活性化するアクション等）や、それが適切な場合は、関連する目標を説明していること。

Hiroshi's comments: “under-represented groups” は、マイノリティとしての意味合いを持つのかどうか？

#### D.1.7. 不当差別禁止：取締役会構成 [AP, AG, EX]

企業はガバナンス組織における性別構成を報告している。

スコア 1 ガバナンス組織における女性の比率は40%以下だが、徐々に漸増していること。

スコア 2 ガバナンス組織における女性の比率は40%を超えること。

#### D.1.8. 結社の自由 [AP, AG, EX]

関連する労働組合は、企業の労働者との接触や連絡が認められ、職場における組合の機能をはたしている。この権利が法的に制限されている場合は、雇用主がエンゲージメントのための同等の手段を支援する。更に、企業は組合員や組合の代表者に対する脅迫、ハラスメント、報復、暴力を効果的に禁止する。

スコア 1 企業は代表的な組合との操業の比率（適切であれば、工場設備、製造所、子会社）を開示すること。また、結果についての説明を行い、独立系の組合へのアクセスが制限されている場合には、従業員に対して対話のための代替策を提供することを示すこと。

スコア 2 企業は組合員及び組合の代表に対する強迫、ハラスメント、報復及び暴力を効果的に防ぎ、このコミットメントを実行するためのプロセスと手順の例を示すことができること。例えば、職場におけるハラスメントや脅迫を報告できる安全で効果的な苦情処理メカニズムがあること、或いは労働者や組合の代表に対する強迫、ハラスメント、暴力を、特に団体交渉やストライキの期間においては、決して許容しない方針の有ること。

#### D.1.9. 団体交渉権を認められている労働者 [AP, AG, EX]

団体交渉権（またはそれに準ずるもの）を認められている全ての労働者の割合（%）は、企業と独立した自由に選出された労働者の代表及び/又は組合の代表者との交渉により決定される。

スコア 1 企業は、団体交渉権の合意に基づき、その権利を認められている全て労働者の割合（%）を開示していること。また、その比率についての定性的な説明を行っていること。

スコア 2 企業は、社員がどんな労働組合に加入するにせよ、常に中立を保ち、組合が独自に活動することを認めること。特に、企業は組合に対して経済的な支援を行わない、また、いかなる労働組合とも利害関係を持たず、組合の投票プロセスや組合内部の事には干渉しないこと。

#### D. 1.10. 衛生安全：死亡者数、労働損失日数、負傷率 [AP, AG, EX]

企業は負傷の種類及び負傷率、職業病、労働損失日数、常習的欠勤、業務上の総死亡者数を開示している。

スコア 1 企業は安全衛生に関する定性的な情報を開示し、更に、開示した数字に関する説明を提供すること。

スコア 2 企業は 負傷及び負傷率、職業病、労働損失日数、死亡数、常習的欠勤に関する目標を設定していること。更に、開示された数字に対して説明し、結果として必要な是正措置やその計画について簡潔に述べていること。或いは、仮に企業が既にこの報告期間内の目標を設定していた場合は、目標を達成したか、或いは何故達成できなかったのかを説明すること。

EX スコア 1 のために：企業は少なくとも 3 つの情報（死亡率、負傷率、労働損失日数）を開示すること。更にこのデータの中には契約業者や合併会社の従業員も含まれていること。

#### D. 1.11. 労働時間 [AP, AG]

企業は、最大労働時間と最低限の休憩時間について、適用可能な国際標準、国内法・規制に従い、超過勤務は限定的、自発的、かつ割増料金が支払われることを保証する。企業は労働力の配分や目標設定をする際に、労働時間の要件を守るために、労働者の能力を評価する。

スコア 1 企業は、職務と可能なリソースを現実的に評価し、労働分配を行い、目標を設定する。例えば、超過勤務は稀であり、予測可能な生産需要を満たすための通常の解決策ではないことを保証する。また、マネージャーは従業員が最低限の休暇の要件を諦めることを認めない、諦めることを奨励しない、またそのようなプレッシャーを与えない、或いは、超過勤務の規定を破らない。

スコア 2 企業は、その事業活動や運営に係わる超過勤務の傾向をモニターする。或いは、労働者が頻繁な超過勤務や非自発的な超過勤務を要求されないよう、企業がどのように取り組んでいるのか事例を示している。或いは、現在進行中の評価の一環としてコンプライアンスを定期的にモニターする（自己評価や訪問、及び/又は、監査を通じて）。

AG スコア 1 のために：企業は、最長労働時間と超過勤務の制限を確実に尊重するためサプライヤーとその協力会社（下請け業者）との契約条件の中にそれを盛り込むこ

とを要件とすること。

スコア2のために：企業は、この要件を順守する能力がサプライヤーとその協力会社にあるかどうかを、新規サプライヤー・協力会社の選定に際して評価していること。或いは、継続的な評価の一環として、サプライヤー・協力会社のコンプライアンスを、自己評価や現地訪問、及び・或いは監査を通して、定期的にモニターしていること。

AP スコア1のために：企業は、最長労働時間と超過勤務の制限を確実に尊重するため、サプライヤーとその協力会社（下請け業者）との契約条件の中にそれを盛り込むことを要件とすること。

スコア2のために：企業は、この要件を順守する能力がサプライヤーとその協力会社にあるかどうかを、新規サプライヤー・協力会社の選定に際して評価していること。或いは、継続的な評価の一環として、サプライヤー・協力会社のコンプライアンスを、自己評価や現地訪問、及び・或いは監査を通して、定期的にモニターしていること。

EX スコア1のために： 企業は、最長労働時間と超過勤務の制限を確実に尊重するため、契約業者及び・又は、合併会社との契約条件の中にそれを盛り込むことを要件としていること。

スコア2のために：企業は、この要件を順守する能力が契約業・合併会社に有るかどうかを、新規サプライヤーや契約会社の選定に際して評価すること。或いは、継続的な評価の一環として、契約業・合併会社のコンプライアンスを、自己評価や現地訪問、及び/或いは監査を通して、定期的にモニターしていること。

#### D. 1. 12. 生活賃金 [AP, AG, EX]

企業は全ての労働者に対して、本人とその公式な扶養家族の食料と住居の費用、その他のすべての基本的な必要（衣服、交通、教育、医療、失業保険、年金等）を満たすのに十分な給料を支払い、また裁量所得を提供している。このことが独立した第三機関によって実証できる。

スコア 1 企業は事業活動を行っている国における生活賃金を計算し、それ以下の賃金を支払わないコミットメントをしている証拠を提供できる。企業は、事業活動の比率、及び/或いは、これに該当する労働者の割合も開示していること。

スコア 2 このことは独立した第三者機関によって実証できること。

AG スコア1のために：企業は農業従事者を労働者としては雇用しない場合、何らかの契約関係を結び、十分な生活水準を維持できるレベルの生活収入を提要すること。スコア2のために：独立した第三者機関によって実証されること。

#### D. 1.13. 土地の利用と取得 [AG, EX]

土地の取得、賃貸、或いは使用に関する他の協定（或いは使用制限）を行う際に、企業はその土地と資源の正式かつ慣習的な所有者と利用者の権利を認識している。

スコア 1 The Company identifies formal and customary land and resources owners and users through its assessment process. It negotiates directly with them about compensation (or other contractual arrangements) on a voluntary basis, which means that it has obtained the consent of the relevant individuals or communities (this may be expressed as free, prior and informed consent (FPIC) or a commitment to zero tolerance for land grabs). 企業は正式かつ慣習的な土地と資源の所有者と利用者を、評価プロセスを通して特定する。彼等と直接、彼らの自由意思に基づいて、補償（或いは契約協定）について交渉し、それにより、関係する個人或いはコミュニティから合意を得る。（このことは、自由意思に基づく事前の十分な情報に基づいた合意（FPIC）、或いは「土地の略奪」に対する不寛容（ゼロ・トレランス）へのコミットメントである、と表現できるかもしれない。）

Hiroshi's comments: Need to be clarify among Japanese colleagues.

スコア 2 企業は、土地市場が機能していない場所においても、取得或いは使用した土地に対する（或いは、既存の土地利用を制限することに対する）公正な補償を提供する。（影響を受ける土地の直接的・財務的費用、プロジェクトの結果生じる、社会的・経済的影響、つまり土地や天然資源の利用や権利、この土地をベースに生活の糧を得てきた人々に対する長期的収入源を提供するような補償構造、を含む（例えば、土地ベースの補償、或いはキャッシュによる補償ではない対等価のものによる補償、可能な場合は賃貸やその他の利益共有、等）。

AG スコア 2 のために：土地の利用に関する農業従事者との補償の取り決めは、彼等とのリスクを共有し、彼らの十分な生活水準の権利を尊重する視点に立て行われること（例：安定した長期的な調達関係、特に小規模農家に対する提案。リソース、知識、インプット、外的な影響からの回復力を高める様なテクノロジーや保険、等へのアクセスの拡大を支援すること）。

EX For score 1, there is an explicit commitment to obtain FPIC for lands and resources of indigenous peoples. For score 2, the Company reports on the sites where involuntary resettlement took place, the number of households resettled in each and how their livelihoods were affected in the process. Or the Company reports on the number and description of significant disputes relating to land use, customary right of local communities and indigenous peoples. (Source: GRI G4 - Mining and Oil & Gas Sector Disclosures)

スコア 1 のために：先住民の土地や資源に対する FPIC を得ることへの明確なコミットメント。

スコア 2 のために：企業は自主的な再定住の行われた土地に関して、再定住世帯数と再定住先、そのプロセスが彼等の生活に与えた影響、などを報告する。或いは、企業は土地の使用、先住民とローカル・コミュニティの慣習的な権利に関わる**重大な紛争**（significant disputes）の件数と内容を報告すること（出典：GRI G4—鉱業、石油、ガスセクター別開示）。

Hiroshi's comments: Needs to clarify the meaning of “significant disputes”.

#### D. 1. 14. 土地の利用と取得：再定住 [AG, EX]

もしも企業が再定住に係わる場合は、国際標準に適合する再定住を実施し、関連情報を開示する。影響を受けるコミュニティや個人が、企業による土地取得や利用制限を拒否する権利を持たず、結果として物理的な居場所や職を失う結果になる場合、再定住は非自主的なものと考えられる（出典：GRI G4 - 鉱業、石油、ガスセクター別開示、国際金融公社 (IFC) パフォーマンス基準 5）。

スコア 1 企業は、再定住の行われる場合、その再定住が自主的なものとなるよう保証する取り組みを行っていること。再定住の対象者と共に作成した再定住計画が文書化されていること。この計画には生活の復興に焦点が当てられ、土地ベースの補償の提供を最優先し、物理的な移動と失業することの両方への補償がここに含まれること。適切な手段により再定住対象者及び彼等を受け入れるコミュニティへの負の影響が緩和されること。或いは、企業は国際基準を適用することにコミットしていること。

スコア 2 企業は、国際基準に準拠しない強制退去や非自主的な再定住を含む、利用特権や契約、認可の協定への関与や受益の無いことを明言している（国際金融公社 (IFC) パフォーマンス基準 5、OHCHR「開発に基づく立退きおよび移動に関する基本原則」）。

AG スコア 2 のために：ここには具体的な農地、又はローカル・コミュニティが生活の糧のために使用している土地に対する具体的なコミットメントが含まれること。

EX スコア 1 のために：先住民の FPIC の無い非自主的な再定住には関与しないことへの明確なコミットメントが有ること。

#### 脚注

(\*) 企業活動に関連のある部分に含まれるもの：アパレル業界や農業に繋がるサプライチェーン、下請け会社、合併会社。採取産業の場合には、移民労働者の雇用等。

## D. 2. 有害の事象

有害（人権侵害）の事象としてここに取り上げるものは、世界的報道機関、多国籍組織、労働組合、関連 NGO を含む、様々な情報源に基づいている。

### D. 2. 1. 深刻度：高 — 企業及びそのサプライチェーンに対する、深刻な ISO 基準違反、又は人々の安全保障の権利の侵害に対する告発（申し立て）が発生しているレベル（EIRIS による特定、定量化、分析）

この指標で対象となる申し立ては、次のものに関連している：児童労働／強制労働／差別／結社の自由と団体交渉権／安全衛生／身体の安全の権利／健康に対する権利／拷問及び非人道的または侮辱的な取り扱いからの自由。

この指標で評価するためには、実質的に企業やその取引関係者を申し立てに結びつけるだけの十分な詳細が必要である。更に、重度（下の各エリアを参照）、法規制の枠組み、大手新聞社の情報（知名度の高い場合）、体系的な事前警告、の指標のうち幾つかを含んでいる必要がある。

#### Examples related severity: 深刻度に関する例：

- 差別の廃止：侮辱的差別的扱い（言葉や身体的な虐待）、ハラスメント、強制的な妊娠検査、その他の強制的な医学的検査、又は、影響を受けた者からの暴力の申し立て、死の脅威といった深刻で実質的な暴力の脅威などのあらゆる申し立てを含む。
- 強制労働：影響を受けた者からの強制・脅迫の申し立て
- 児童労働：危険な労働、12歳未満の児童の労働、長時間労働による死亡などの申し立て
- FoA and CB: allegations involving a clear indication that the Company actively and systematically opposes employees or other workers from forming or joining unions, or threatens those who do join; refusal to recognise or bargain with a union, unless for reasons recognised as reasonable ; interferes in the union's activities or administration; repeated refusal to recognise a union over a period of time (two years) in one location or allegations that it has refused to recognise a union in multiple locations (ie. allegations that a company has refused to recognise or bargain with a union or interfered in a union's activities if it is only one instance occurring over a short period of time are not covered).
- 結社の自由と団体交渉権：明確な指標を含む申し立て。企業が活発かつ組織的に、従業員や他の労働者が労働組合を結成する又は参加することに反対する、組合加盟者を強迫する、合理的な理由があると認めない場合には組合との交渉や組合を認知することを拒否する、組合の活動や管理を妨害する、長い期間（2年間）にわたり組合を認知することを1ヶ所において拒み続けた又は複数個所において組合の認知を拒み続けたという申し立て（つまり、企業が組合を認めない、組合との団体交渉を拒んだ、組合活動を妨害したという申し立て。短期間に一度しか発生しない事象なら、カバーされない。）

Hiroshi's comments: What does this mean "if it is only one instance occurring over a short period of time are not covered"

- 労働時間：強制的な超過勤務を含む申し立て（申し立ては明確に強制的な超過勤務の詳細を含むこと）或いは、結果として労働者が死に至ったという申し立て。
- In the Company' s supply chain, **the threshold is 10+ deaths or serious injuries**. Major accidents that do not result in this level of deaths or serious injuries if on the basis of the information available it seems likely to EIRIS that such deaths or injuries were only avoided by chance.
- 安全衛生：5件以上の死亡、あるいは或いは従業員、契約業者社員、自社の従業以外の重度の負傷に至る事故があったことに対し、社内の安全衛生原則が適用されていなかったという申し立て。企業のサプライチェーンにおける閾値は10人以上の死亡や重度の負傷である。EIRISの見解として、入手可能な情報をもとに、**もしも主要な事故がこのレベルの死亡や重傷に至らない場合**、それらの死亡や負傷が偶然回避できたにすぎない、と考える可能性が高い。

Hiroshi' s comments: what is this meaning of “the threshold is 10+ deaths or serious injuries” ?

- 身体の安全の権利（企業に係わる治安部隊・警備部隊による暴力、強制的な再定住の際の暴力）：暴力により少なくとも一人が死亡
- 健康への権利：人体の健康に深刻な負の影響を及ぼす、大気、水、土地への汚染に対する申し立て

スコアは企業が直面する深刻な申し立ての数と、サブ指標との組み合わせで計算する。

サブ指標：（1）課題の認識、（2）事象からの学習と将来的な再発防止のための改善プロセス、（3）負の影響を受けた人々に対する、十分な（満足のできる）救済の対応策が講じられている。

#### D. 2. 2. 深刻度：中 —企業は労働と人権に係る批判/ネガティブ・ニュースへの対応を要するレベル（データ提供：RepRisk、ビジネス・人権資料センター）

この指標は、活字メディア、NGO、ニュース掲載サイト、政府機関、ブログ、ソーシャルメディアといった、独立系の第三者機関によるネガティブな記事に基づいている。これらのネガティブニュースは、企業活動に係わるネガティブな人権関連ニュースである。企業がこれらのネガティブニュースに対する対応・回答を開示しているかを評価することを目的とする。

## E. 報告・透明性

このトピックスでは、人権に関する方針・政策、実践と実績、影響力（インパクト）についての、企業はどのように報告するかに焦点をあてる。報告が定量的な詳細を含む場合には、結果の報告として、定性的な説明とのバランスを取り、人権というものが定量的な形で簡単には報告できないことを視野に入れて報告しなくてはならない。



### E. 1.1. 利用可能な公開されている方針

企業は、公にアクセス可能な状態にする、特に公開した自社の人権へのコミットメントが、どの様に外部のステークホルダー、特に潜在的に影響を受けるステークホルダーに対して、アクセス可能な形で情報が公開されているのかについて報告している。

スコア 1 企業の人権方針は、公に利用参照可能である、或いは、公開された企業情報に紐付け（索引）なされている。

スコア 2 人権に関する方針は、その他の外部ステークホルダー（つまり、次の指標で扱う社員や取引関係者以外のステークホルダー）に伝えられている。

AG 各スコアのために：上記に追え、これらは更に企業のサプライヤーにも当てはまること。

AP 各スコアのために：上記に加え、これらは更に企業のサプライヤーにも当てはまること。

### E. 1.2. 人権に対する研修記録

企業は従業員の研修について、詳しく（何時、何処で、誰が、等）報告している。また、研修を受けた従業員の数、人権に関する研修の量についても報告している。

スコア 1 研修に関するあらゆる詳細（調達部門の研修、人権に関する研修を受けた内部監査役、等。又は、件数を受けた従業員の絶対数）

スコア 2 企業は研修について、従業員が自分の業務に関連する人権に配慮した方針と手順について受けた研修の総時間数、及び研修を受けた従業員の割合（%）を含めて報告していること。

EX スコア 1 について：上記に加え、企業は更に、警備保障担当者の研修について報告する。

スコア 2 について：企業は、何パーセントの警備保障担当者が、企業の方針、或いは業務に関連する人権の要素を配慮した手順に基づいた研修を受けたかを報告する。

### E. 1.3. 人権に関するマネジメントシステムの実施報告

The Company reports details on implementing its human rights management systems. It also informs about the percentage of operations subject to the organization's human rights management processes during the last reporting year. 企業は、人権マネジメントシステムの実施について詳しく報告している。また、前回の報告期間中に何パーセントの事業活動がこの人権マネジメントシステムの対象となったかも情報提供している。

Hiroshi's comments: What is the meaning of "the percentage of operation" ? Is this related to business units or product and /or service matter ?

スコア 1 企業は、事業活動において実施している人権マネジメントシステムのモニタリングの詳細説明を提供する。

スコア 2 これまでに人権に関するレビューの対象となった事業活動の総数と割合（%）、及び/或いは国家による影響度評価。

AP スコア 1 のために：企業は、サプライヤーの施設の監視（モニタリング）・監査を行った結果について報告する。

スコア 2 のために：企業は、監視・監査を行ったサプライチェーンの比率を報告する（例えば、サプライチェーン全体の何パーセントの労働者、工場、製品に当たるのか、等）。

AG スコア 1 のために：企業は、サプライヤーの施設の監視（モニタリング）/監査を行った結果について報告する。

スコア 2 のために：企業は、監視・監査を行ったサプライチェーンの比率を報告する（例えば、サプライチェーン全体の何パーセントの労働者、工場、製品に当たるのか、等）。

#### E.1.4. 人権リスク/インパクト評価結果の公開

企業は、人権課題を特定するために行われたリスク/影響度評価の結果を報告する。また、この評価結果が何どこで公に開示されているかを特定する。

スコア 1 企業は総合的なレベルで特定された顕著な人権リスクと影響について概観し、また・或いは、どこでこの公開されたリスク・影響度評価を入手できるかの情報を提供する。

スコア 2 企業は、特定された顕著な人権課題のマネジメント・対応に関する概観を提供する、また・或いは、どこでこの公開されたリスク/影響度評価を入手できるかの情報を提供する。

AP スコア 1 のために：企業はリスク評価をもとに、対象を絞ったモニタリングをおこなう。

スコア 2 のために：サプライチェーンのパフォーマンスを報告する。例えば、方針の不遵守（ノンコンプライアンス）として特定された事例を提供する。或いは、不遵守の発生した方針とその件数について報告する、或いは、サプライヤーのパフォーマンスに関するデータを提供する。例えば、パフォーマンスの良・不良の基準レベルと該当するサプライヤー数、又は、継続的に方針への不遵守が認められたため、取引を中止したサプライヤーの数、又は、不遵守を是正し、取引を継続しているサプライヤーの数、等。

AG スコア 1 のために：企業はリスク評価をもとに、対象を絞ったモニタリングをおこなう。

スコア 2 のために：サプライチェーンのパフォーマンスを報告する。例えば、方針の不遵守（ノンコンプライアンス）として特定された事例を提供する。或いは、不遵守の発生した方針とその件数について報告する、或いは、サプライヤーのパフォーマンスに関するデータを提供する。例えば、パフォーマンスの良/不良の基準レベ

ルと該当するサプライヤー数、又は、継続的に方針への不遵守が認められたため、取引を中止したサプライヤーの数、又は、不遵守を是正し、取引を継続しているサプライヤーの数、等。 更に、企業またはサプライチェーンによって実施された、土地に関する権利の評価について報告する。

EX スコア1のために：少なくとも、企業の人権に関する重要な対応の概要の公表が含まれていること（もしも、何の対応も実施されず、かつ十分な説明が存在するものでなければ）。又は、選択された操業拠点（オペレーション）のために、分かりやすい形式と理解可能な言語で記された、マネジメント計画実施に対するモニタリング結果（あるいは、マネジメント計画に想定されていない人事的な影響のモニタリング結果）。

スコア2のために：ESIA/HRIA 及び、大多数の操業拠点（オペレーション）のために、分かりやすい形式と理解可能な言語で記された、マネジメント計画実施に対するモニタリング結果（あるいは、マネジメント計画に想定されていない人事的な影響のモニタリング結果）が公に開示されていること。

#### E.1.5. 顕著な人権問題も含めた、人権課題についてのステークホルダー・エンゲージメントの詳細な報告

企業は人権課題に関するステークホルダー・エンゲージメントの詳細な情報を提供する

スコア 1 企業は実例などを含めた、ステークホルダー・エンゲージメント・対話に関する詳細を提供する。又は、何パーセントのオペレーション（事業活動）が地元のコミュニティーとのエンゲージメントを行っているかを報告している。

スコア 2 企業は、ステークホルダー・エンゲージメントを元に取りられた是正措置、達成された改善、学びについて報告している。

EX それが適切な場合には、必ず先住民を含み、ローカル・コミュニティとの共同評価及び・或いは、モニタリングについて報告する。

AP サプライチェーンで行われたステークホルダー・エンゲージメントの詳細が含まれてはならない。

AG サプライチェーンで行われたステークホルダー・エンゲージメントの詳細が含まれてはならない。

#### E.1.6. 人権に関するスクリーニング/投資、人権項目を含んだ契約

この指標は、人権への配慮が組織の経済的な側面からの意思決定に、どれ程反映されているかを測るひとつの尺度である。

スコア 1 人権への懸念を反映した契約条項を含む、或いは人権に関するスクリーニングを行った大規模投資契約の総数。

スコア 2 人権への懸念を反映した契約条項を含む、或いは人権に関するスクリーニングを行った大規模投資契約の総数と割合（％）。

### E.1.7. ILO 基準に関する報告

企業は、団体交渉権、差別の禁止、安全衛生の ILO 基準に係わる定量的データを提供している。

スコア 1 次の内の幾つか：団体交渉権を認められている正社員の総数とその雇用の種類（管理職/非管理職）ごとの割合に関する報告、常習欠勤、負傷率、死亡率、労働損失日数に関する報告。

スコア 2 All of 上記の全て。

EX スコア 1 のために：安全衛生のデータは負傷率、死亡率、労働損失日数率を含み、グループ企業の社員、契約社員も含んでいること。

スコア 2 のために：データは、定期的な健康診断を提供されている労働者の比率（或いはグループ企業の労働者の比率）を含んでいること。

### E.1.8. 人権に係る事例（事象）と是正措置の数

自社のオペレーション或いはサプライチェーンで発生した ILO または人権に係わる事故・事件の数。児童労働、強制労働、差別禁止、結社の自由と団体交渉権、又は先住民の権利。これらのリスクに曝されたことのある企業は、それらの事故・事件の数を報告する。

スコア 1 企業がこれらのリスクに曝されたことのある場合、少なくとも次のうちの 1 つの ILO 基準（児童労働、強制労働、差別禁止、結社の自由と団体交渉権、先住民の権利）に係わる事件・事象を報告する。

スコア 2 実施された是正措置に関する報告

EX スコア 1 のために：先住民の権利の侵害を含む事件・事象の総数の報告。

スコア 2 のために：先住民の権利を含む事件・事象に対して取られた是正措置の報告。

AP For score 1 – Reports the number of suppliers identified as having significant actual and potential negative human rights impacts. Or Reports the significant actual and potential negative human rights impacts identified in the supply chain. For score 2 – Reports the percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative human rights impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment. Or Reports the percentage of suppliers identified as having

significant actual and potential negative human rights impacts with which relationships were terminated as a result of assessment after failure to correct, and why.

スコア 1 のために：実際の重要で潜在的な人権に対する負の影響を与えていることが特定されたサプライヤーに関する報告、**或いは**、サプライチェーンで特定された実際の重要な・潜在的な人権への負の影響の報告。 スコア 2 のために：実際の重要な・潜在的負の影響を人権に与えていると特定され、

評価の結果、改善に合意したサプライヤーの割合に関する報告。又は、実際の重要な・潜在的な人権への負の影響が有ると特定されたサプライヤーのうち、是正措置に失敗し、結果としてビジネス関係が破棄されたサプライヤーの割合に関する報告。

- AG スコア 1 のために：実際の重要な・潜在的な人権に対する負の影響を与えていることが特定されたサプライヤーに関する報告、**或いは**、サプライチェーンで特定された実際の重要な・潜在的な人権への負の影響の報告。  
スコア 2 のために：実際の重要な・潜在的負の影響を人権に与えていると特定され、評価の結果、改善に合意したサプライヤーの割合に関する報告。又は、実際の重要な・潜在的な人権への負の影響が有ると特定されたサプライヤーのうち、是正措置に失敗し、結果としてビジネス関係が破棄されたサプライヤーの割合に関する報告。

#### E.1.9. 苦情（紛争）件数

企業は報告する人権に対する負の影響についての苦情（紛争）件数を報告する。前報告対象年度中に対応した、全ての苦情申し立ての件数、人権に係わる苦情・懸念として提起するためにチャンネル・メカニズムを通して対応・解決した件数を報告する。

スコア 1 企業は、人権に係わる苦情・懸念を提起するためのチャンネル・メカニズムのモニタリングについて、詳細な情報を開示している（結果、達成された改善、ユーザー・ステークホルダー・NGO からのフィードバックなどを開示）。**或いは**、人権に関する苦情や懸念に対処するためにチャンネル・メカニズムを通して対応/解決された、人権に関する苦情の件数を開示している。

スコア 2 The Company discloses information on both monitoring its channel(s)/mechanism(s) to raise human rights complaints and concerns and the number of grievances. In addition, it includes trends in number of concerns, types, location and **satisfaction of concerns** (including the interpretation of it). 企業は、人権に係わる苦情・懸念を提起するためのチャンネル・メカニズムのモニタリング情報と、人権に係わる苦情件数の両方を開示する。更に、懸念数の傾向、タイプ、場所、**懸念の満足度（その解釈を含む）**。

Hiroshi' s comments: Needs to clarify the meaning of “satisfaction of concerns”

- EX スコア2のために：上記に加え、企業は、報告期間内にチャンネル・メカニズムを通して申請、対応、解決された先住民の権利と警備態勢に関する苦情の件数を報告すること。
- AP スコア2のために：上記に加え、企業は、報告期間内にチェーン・メカニズムを通して申請、対応、解決された、サプライチェーンにおける労働慣行に関する苦情件数を報告すること。
- AG スコア2のために：上記に加え、企業は、報告期間内にチェーン・メカニズムを通して申請、対応、解決された、サプライチェーンにおける労働慣行に関する苦情件数を報告すること。

#### E. 1. 10. 報告内容の検証と情報提供 – ステークホルダーによる検証（確認）とインプット

人権に関連する注釈と定量的データは、第三者機関により、独立の視点から検証される。更に、ステークホルダー・エンゲージメントは、事前に通知された上で、報告書が作成される。

スコア 1 報告書の独立第三者機関による検証、又はステークホルダーによる検証。

スコア 2 ステークホルダーによる報告書の検証、及びステークホルダー・エンゲージメントは報告書作成を事前に知らされていたという事の証拠。

- AP スコア1のために：サプライチェーンのデータも独立した第三者機関によって検証されること。  
スコア2のために：サプライチェーンに関係するステークホルダー・エンゲージメントが、報告書作成を事前に通知したうえで実施されていること。
- AG スコア1のために：サプライチェーンのデータも独立した第三者機関によって検証されること。  
スコア2のために：サプライチェーンに関係するステークホルダー・エンゲージメントが、報告書作成を事前に通知したうえで実施されていること。